

Multilevel Antecedents of Professional Engagement, Job Performance and Intention to Leave the Nursing Profession, among Governmental Hospital Registered Nurses in the Bangkok Metropolitan Area¹⁹

Somying Lamounpuk²⁰

Numchai Supparerkchaisakul²¹

Boonjai Srisatidnarakul²²

Received: February 24, 2015

Accepted: March 19, 2015

Abstract

The purposes of this research were: (1) to study the patterns of the direct effect of environmental and psychological characteristics factors on professional engagement, (2) to study the patterns of the direct effect of professional engagement on job performance and intention to leave the nursing profession, (3) to study the patterns of the indirect effect of the environmental factor and psychological characteristics factor on job performance and intention to leave the nursing profession, (4) to study the patterns of the direct cross-level effect of environmental factor functions of the group-level variable on professional engagement and (5) to study the patterns of the indirect cross-level effects of environmental factor functions of the group-level variable on job performance and intentions to leave the nursing profession. The sample was composed of 535 nurses from 111 workgroups who were working in the Bangkok metropolitan area. The sampling method was multi-stage sampling. Eleven questionnaires were used for data collecting. The research findings were as follows: the causal model of professional engagement, job performance and intention to leave the nursing profession is valid and well-fitted to the empirical data ($\chi^2=461.629$, $df=156$, CFI=0.962, TLI=0.947, RMSEA=0.061). At the individual level, only person-profession fit had a direct effect on professional engagement. At the group level, team cohesion functions of the group-level variable had a direct cross-level effect on professional engagement, person-profession fit and positive psychological capital, as functions of group-level variables. Team cohesion functions of the group-level variable had an indirect influence on the intention to leave the nursing profession through organizational justice. According to the study, team cohesion functions of the group-level variable had an indirect influence on job performance through nurses' self-concepts, as functions of group-level variables.

Keywords: Professional engagement, Intention to leave the nursing profession

¹⁹Dissertation for the Doctor of Philosophy Degree in Applied Behavioral Science Research, Srinakharinwirot University

²⁰Graduate Student, Doctoral degree in Applied Behavioral Science Research, Srinakharinwirot University. E-mail: lamounpuk@hotmail.com. Tel.: 091-887-1736

²¹Lecturer in Behavioral Science Research Institute, Srinakharinwirot University

²²Lecturer in Faculty of Nursing, Thammasat University

ปัจจัยเชิงเหตุพหุระดับความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพพยาบาล ผลการปฏิบัติงาน และความตั้งใจในการออกจากวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร²³

สมหญิง ลมูลพัทธ์²⁴

นำชัย ศุภฤกษ์ชัยสกุล²⁵

บุญใจ ศรีสถิตยน์รากร²⁶

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีจุดมุ่งหมาย 1) เพื่อศึกษาอิทธิพลทางตรงของปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมส่วนบุคคล และปัจจัยด้านจิตลักษณะที่มีต่อความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพ 2) เพื่อศึกษาอิทธิพลความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพที่มีต่อผลการปฏิบัติงานและความตั้งใจในการออกจากวิชาชีพ 3) เพื่อศึกษาอิทธิพลทางอ้อมของปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมส่วนบุคคล และปัจจัยด้านจิตลักษณะที่มีต่อผลการปฏิบัติงานและความตั้งใจในการออกจากวิชาชีพ 4) เพื่อศึกษาอิทธิพลทางตรงข้ามระดับของปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมของกลุ่มงานที่มีต่อความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพ 5) เพื่อศึกษาอิทธิพลทางอ้อมข้ามระดับของปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมของกลุ่มงานที่มีต่อผลการปฏิบัติงานและความตั้งใจในการออกจากวิชาชีพ กลุ่มตัวอย่างคือ พยาบาลวิชาชีพของโรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร จำนวน 535 คน และ 111 กลุ่มงาน ที่ได้มาจากการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามจำนวน 11 แบบวัด ผลการวิจัยพบว่า โมเดลเชิงสาเหตุความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพพยาบาล ผลการปฏิบัติงาน และความตั้งใจในการออกจากวิชาชีพมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์หลังจากการปรับโมเดล ($\chi^2=461.629$, $df=156$, $CFI=0.962$, $TLI=0.947$, $RMSEA=0.061$) ในระดับบุคคลพบว่า ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับวิชาชีพมีส่วนสำคัญส่งผลให้เกิดความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพ ในระดับกลุ่มพบว่า ความเหนียวแน่นในทีมส่งผลทางตรงข้ามระดับต่อความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพของกลุ่มงาน ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับวิชาชีพของกลุ่มงาน ความยุติธรรมในองค์การของกลุ่มงาน ทูทางจิตวิทยาเชิงบวกของกลุ่มงาน และอัตมโนทัศน์ของพยาบาลวิชาชีพของกลุ่มงาน ผลการปฏิบัติงานของกลุ่มงานได้รับอิทธิพลจากอัตมโนทัศน์ของพยาบาลวิชาชีพของกลุ่มงาน และความเหนียวแน่นในทีม ความตั้งใจในการออกจากวิชาชีพของกลุ่มงานได้รับอิทธิพลจากความยุติธรรมในองค์การของกลุ่มงาน และความเหนียวแน่นในทีม

คำสำคัญ: ความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพพยาบาล ความตั้งใจในการออกจากวิชาชีพ

²³ ปริญญาณพนธ์วิทยาศาสตร์ดุสิตบัณฑิต (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

²⁴ นิสิตปริญญาเอก สาขาวิชาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ E-mail: Lamounpuk@hotmail.com. โทร.: 091-887-1736

²⁵ อาจารย์ประจำสถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

²⁶ อาจารย์ประจำคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

ที่มาและความสำคัญของปัญหาการวิจัย

บุคลากรพยาบาลเป็นทรัพยากรหรือสินทรัพย์ที่มีค่ามากในการพัฒนาและขับเคลื่อนระบบบริการทางการแพทย์และสาธารณสุขให้บรรลุเป้าหมาย เพื่อให้ประชาชนได้รับบริการสุขภาพขั้นพื้นฐานที่ได้มาตรฐานมีคุณภาพอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม ด้วยเหตุนี้พยาบาลจึงเป็นกำลังคนสำคัญในระบบบริการสุขภาพ แต่ปัจจุบันองค์การพยาบาลกำลังประสบกับปัญหาการขาดแคลน “พยาบาลวิชาชีพ” ซึ่งการขาดแคลนพยาบาลวิชาชีพในประเทศไทยนั้นเป็นปัญหาที่ค่อยๆ สะสมมาอย่างยาวนาน และมีแนวโน้มความรุนแรงที่มากขึ้นใน 5-10 ปีข้างหน้า อันเป็นผลมาจากการมีกำลังพยาบาลวิชาชีพหน้าใหม่เข้าสู่ระบบน้อยลง ทำให้เมื่อมีการเกษียณอายุของพยาบาลรุ่นเบบี้ บูมเมอร์ (Baby boomer) (พ.ศ.2489-2507) จึงไม่มีพยาบาลวิชาชีพรุ่นใหม่ที่มีทักษะ และประสบการณ์ในวิชาชีพขึ้นมาแทนที่ได้ทันจำนวน (นางลักษณ์ พะโกยะ และเพ็ญญา หงส์ทอง, 2554) รวมถึงการที่องค์การพยาบาลไม่สามารถธำรงรักษาพยาบาลวิชาชีพให้อยู่ในระบบได้ ดังที่กฤษดา แสงดี อุปนายกสภาการพยาบาลคนที่สอง ให้สัมภาษณ์หนังสือพิมพ์กรุงเทพธุรกิจ ฉบับวันที่ 15 มิถุนายน พ.ศ. 2554 ว่าจากโครงการศึกษาวิจัยระยะยาวในการติดตามคู่มือการทำงานและสุขภาพของพยาบาลมีระยะเวลา 20 ปี ตั้งแต่ปีพ.ศ.2552 เป็นต้นไป พบผลว่าหลังจากเรียนจบ พยาบาลวิชาชีพจบใหม่จะเข้าสู่การทำงานในวิชาชีพพยาบาลถึง 99 % พอปีที่ 2 จะลดลงอยู่ที่ 97-98% และปีที่ 3 อยู่ที่ 95% แต่พอในปีที่ 5 หากดึงพยาบาลเหล่านี้ให้อยู่ในวิชาชีพปีที่ 4 ไม่ได้จะลดลงเหลือเพียง 80% โดยกลุ่มที่ออกนี้ส่วนใหญ่จะเปลี่ยนอาชีพจากวิชาชีพพยาบาล (สธ.เร่งเครื่องบรรจุมั่นอัตรา แก้อาการขาด, 2554) ซึ่งการ

ลาออกจากวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพก่อนเวลาอันควรจะมีผลกระทบทางลบเกิดขึ้นตามมา ได้แก่ การสูญเสียด้านงบประมาณและค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมพัฒนาศักยภาพพยาบาลวิชาชีพขึ้นมาใหม่ทดแทนโดยที่รัฐและประชาชนยังไม่ได้รับประโยชน์เท่าที่ควรจากผลการลงทุนผลิตพยาบาล นอกจากนี้ยังทำให้พยาบาลที่เหลืออยู่ในระบบมีภาระงานที่หนักมากขึ้น ซึ่งจะทำให้มีความเครียด มีโอกาสเสี่ยงต่อความผิดพลาดและความปลอดภัยของผู้ป่วยตามมา ซึ่งหากไม่มีการแก้ไขจะส่งผลกระทบต่อคุณภาพบริการในอนาคต (จุริระ บุณนา, 2556) ด้วยเหตุนี้การธำรงรักษาพยาบาลวิชาชีพไว้ในระบบจึงเป็นสิ่งสำคัญ เพราะไม่เช่นนั้นแล้วต่อให้สามารถเพิ่มกำลังการผลิตพยาบาลได้มากขึ้นเท่าไร ก็ไม่สามารถรองรับกับความต้องการพยาบาลในอนาคตได้ ซึ่งการธำรงรักษาพยาบาลที่มีความตั้งใจ มุ่งมั่นใช้พลังทางกาย อารมณ์ และความคิด ปฏิบัติงานอยู่ในวิชาชีพอย่างยาวนาน นั่นก็คือการสร้างคามยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพของพยาบาล

ความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพ (Professional engagement) ที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าเป็นแนวคิดที่มีรากฐานมาจากแนวคิดความยึดมั่นผูกพัน (Engagement) ของชอยฟีลี และคนอื่นๆ (Schaufeli, Salanova, Gonzalez-Roma, & Bakker, 2002) เป็นสภาวะจิตใจของพยาบาลวิชาชีพที่มีความตั้งใจ เต็มใจ ใช้พลังด้านร่างกาย อารมณ์ และความคิดในขณะที่ปฏิบัติตนในฐานะพยาบาลวิชาชีพ เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานในวิชาชีพการพยาบาลให้บรรลุผลตามเป้าหมายของวิชาชีพ สามารถแสดงออกใน 3 ลักษณะคือ (1) พลังการทำงาน (Vigor) เป็นการแสดงออกของ

พยาบาลวิชาชีพถึงความตั้งใจทุ่มเทสูงในระดับสูง มีความมุ่งมั่น และความเต็มใจใช้ความพยายามแม้เผชิญหน้ากับความยากลำบากที่เกิดขึ้นขณะที่ปฏิบัติตนในฐานะพยาบาลวิชาชีพ (2) การอุทิศตน (Dedication) เป็นการแสดงออกของพยาบาลวิชาชีพถึงการรับรู้วิชาชีพพยาบาลที่ตนเองปฏิบัติอยู่เป็นวิชาชีพที่มีความสำคัญ มีความท้าทาย นำมาซึ่งการสร้างความกระตือรือร้น แรงบันดาลใจ ความภาคภูมิใจในการประกอบวิชาชีพพยาบาลขณะที่ปฏิบัติตนในฐานะพยาบาลวิชาชีพ และ (3) ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน (Absorption) เป็นการแสดงออกของพยาบาลวิชาชีพที่มีใจจดจ่อ มีความสุขในขณะที่ปฏิบัติตนในฐานะพยาบาลวิชาชีพ ทำให้รู้สึกเวลาผ่านไปอย่างรวดเร็ว และไม่ต้องการที่จะละทิ้งจากวิชาชีพพยาบาลที่ทำอยู่ ซึ่งการสร้างความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพพยาบาลให้เกิดขึ้นนั้น จากการศึกษางานวิจัยพบปัจจัยทั้งในระดับบุคคลและระดับกลุ่มงานประกอบกันเนื่องมาจากลักษณะการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในหอผู้ป่วย ต้องทำงานร่วมกันกับบุคลากรพยาบาลหลายระดับ ซึ่งพยาบาลไม่ได้ทำงานอย่างอิสระหรือโดดเดี่ยว แต่ต้องทำงานเป็นทีมภายใต้นโยบายหรือระบบการบริหารของโรงพยาบาล (นิตยา ศรีญาณลักษณ์, 2545) ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยจึงได้นำปัจจัยเชิงเหตุด้านสภาพแวดล้อมระดับกลุ่ม ด้านสภาพแวดล้อมระดับบุคคล และด้านจิตลักษณะมาศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่ส่งผ่านความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพ ผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ และความตั้งใจในการออกจากวิชาชีพ ในรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของโมเดลสมการโครงสร้างพหุระดับ (Multi-level Structural Equation Models) โดยจะนำมาซึ่งการสร้างตัวแบบที่ใช้อธิบายความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพ อีกทั้งเป็นแนวทางใน

การส่งเสริม สนับสนุนให้เกิดความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพ การมีผลการปฏิบัติงานที่ดี นำไปสู่การแก้ปัญหาการออกจากวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพที่ยังขาดแนวทางที่ชัดเจนทั้งในทางปฏิบัติและการวิจัย จึงจำเป็นต้องใช้ ข้อมูลที่สมบูรณ์ ทันสมัย รวมทั้งมีการศึกษาวิจัยที่ครอบคลุม

วัตถุประสงค์ในการวิจัย

1. เพื่อศึกษาอิทธิพลทางตรงของปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมส่วนบุคคล และปัจจัยด้านจิตลักษณะที่มีต่อความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพ
2. เพื่อศึกษาอิทธิพลความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพที่มีต่อผลการปฏิบัติงานและความตั้งใจในการออกจากวิชาชีพ
3. เพื่อศึกษาอิทธิพลทางอ้อมของปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมส่วนบุคคล และปัจจัยด้านจิตลักษณะที่มีต่อผลการปฏิบัติงานและความตั้งใจในการออกจากวิชาชีพ
4. เพื่อศึกษาอิทธิพลทางตรงข้ามระดับของปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมของกลุ่มงานที่มีต่อความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพ
5. เพื่อศึกษาอิทธิพลทางอ้อมข้ามระดับของปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมของกลุ่มงานที่มีต่อผลการปฏิบัติงานและความตั้งใจในการออกจากวิชาชีพ

แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

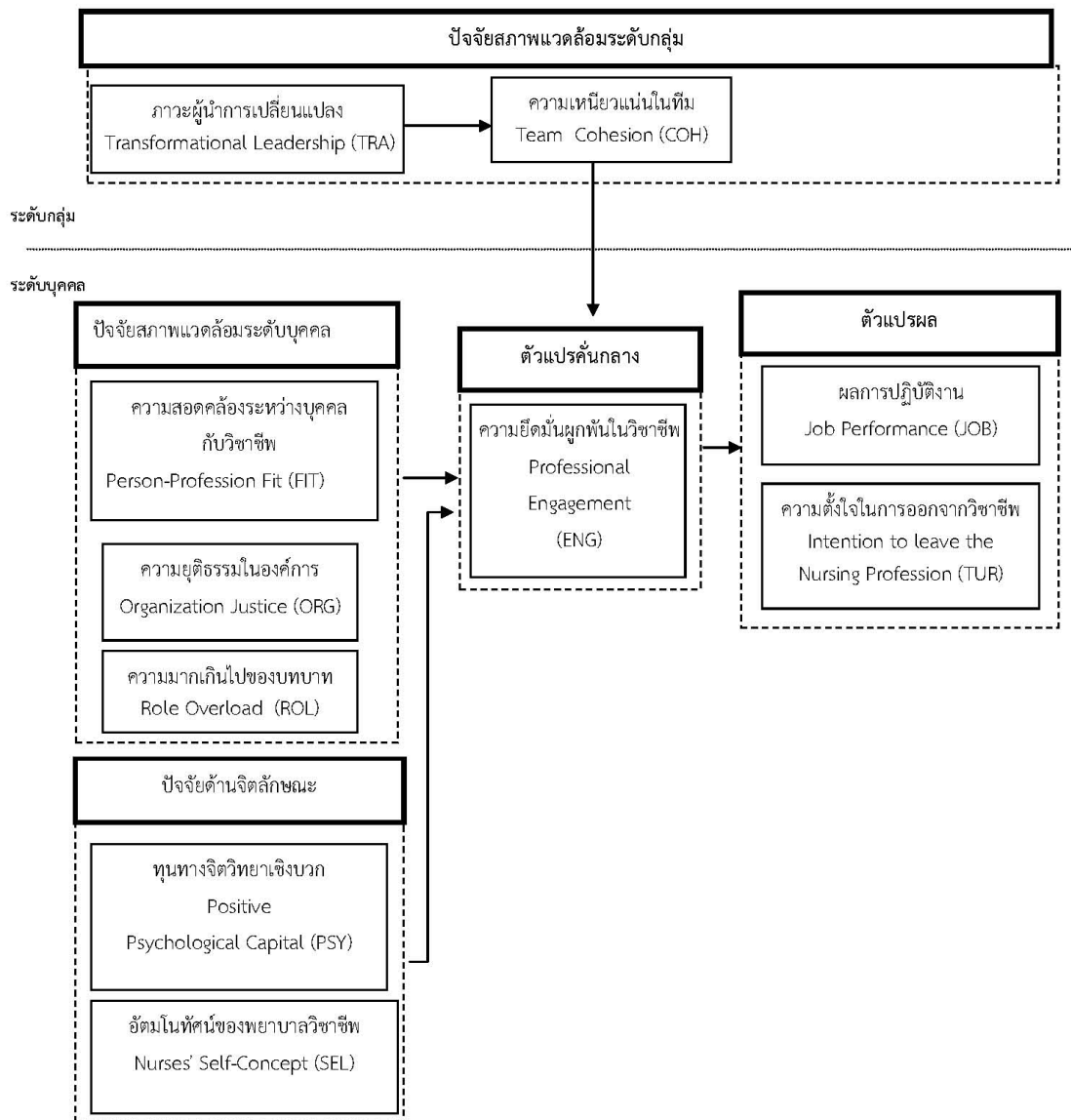
โครงสร้างองค์การในปัจจุบันจัดแบ่งการทำงานออกเป็นแผนกหรือกลุ่มงานตามความเหมาะสม และแบ่งลำดับขั้นของการบริหารงานลดหลั่นกันไปตามขอบเขตความรับผิดชอบ ลักษณะนี้เป็นเช่นเดียวกันกับโครงสร้างขององค์การพยาบาลที่มีการบริหารงานหลากหลายระดับ ซึ่งการบริหารงานเพื่อให้เกิดการธำรงรักษาพยาบาล

วิชาชีพที่มีความมุ่งมั่น มีพลังในการปฏิบัติงานในวิชาชีพพยาบาลอย่างยาวนาน และมีผลการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศเกิดขึ้นนั้นไม่ได้ขึ้นอยู่กับตัวบุคลากรพยาบาลแต่เพียงอย่างเดียว จากการศึกษางานวิจัยพบปัจจัยทั้งในระดับบุคคลและระดับกลุ่มงานประกอบกัน ด้วยโครงสร้างการปฏิบัติงานของวิชาชีพพยาบาลที่มีลักษณะเป็นระดับชั้นลดหลั่นกันไป (Hierarchical) ดังนั้นการสร้างคามยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพพยาบาลจึงมีความเกี่ยวข้องร่วมกันของปัจจัยเชิงเหตุทั้งในระดับกลุ่มและระดับบุคคล ระดับกลุ่มงานในงานวิจัยนี้คือ ตัวแปรภาวะผู้นำ ซึ่งในงานวิจัยที่ผ่านมาพบว่าหากผู้นำมีภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงจะมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพัน (Zhu, Avolio, & Walumbwa, 2009; Tim, Bakker, & Xanthopoulou, 2011) โดยเป็นแบบอย่างและก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในพฤติกรรมของพยาบาลวิชาชีพด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เกิดการตระหนักรู้ในคุณค่าของตนเอง นำไปสู่ความตั้งใจทุ่มเทพลังในระดับสูง และความเต็มใจใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ แม้เผชิญหน้ากับความยากลำบากที่เกิดขึ้นในขณะที่ปฏิบัติงานในฐานะพยาบาลวิชาชีพ จากการทบทวนวรรณกรรมทั้งหมดนี้จึงกลายเป็นสมมุติฐานข้อที่ 1 ที่ว่าตัวแปรเชิงเหตุด้านสภาพแวดล้อมของกลุ่มงาน ได้แก่ ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลข้ามระดับต่อความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพ นอกจากการมีแบบอย่างของหัวหน้าที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงแล้ว บุคลากรก็เป็นปัจจัยสำคัญ การที่บุคลากรจะมีความมุ่งมั่นทุ่มเทพลังความสามารถทั้งทางกายและจิตใจ มีความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน หรือการที่พยาบาลวิชาชีพจะมีความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพเกิดขึ้นได้นั้น จึงมีปัจจัยเชิงเหตุในระดับบุคคลเข้ามาเกี่ยวข้อง 2 ส่วนคือ ปัจจัย

สภาพแวดล้อมส่วนบุคคล และปัจจัยด้านจิตลักษณะ โดยปัจจัยเชิงเหตุระดับบุคคลด้านสภาพแวดล้อม ได้แก่ ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับวิชาชีพ พบว่าหากพยาบาลวิชาชีพมีการรับรู้ความสอดคล้องในค่านิยม บุคลิกภาพ ความสนใจความต้องการและปัจจัยด้านต่างๆที่วิชาชีพจัดให้ จะส่งผลให้เกิดความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพตามมา (Naami, 2011) นอกจากนี้หากมีการรับรู้ว่าการปฏิบัติต่อตนด้วยความยุติธรรมจะมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพัน (Saks, 2006; Inoue et al., 2010) และความมากเกินไปของบทบาทที่จะมีความสัมพันธ์ทางลบกับความยึดมั่นผูกพัน (Caponetti, 2012) ด้วยเหตุนี้จึงกลายเป็นสมมุติฐานข้อที่ 2 ที่ว่ากลุ่มตัวแปรเชิงเหตุด้านสภาพแวดล้อมระดับบุคคล ได้แก่ ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับวิชาชีพ ความยุติธรรมในองค์การ ความมากเกินไปของบทบาทมีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพ ส่วนปัจจัยเชิงเหตุด้านจิตลักษณะนั้น เนื่องจากตัวแปรทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกเป็นหนึ่งในตัวแปรที่มีความโดดเด่น ซึ่งในงานวิจัยพบว่ามีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพัน (Bakker & Demerouti, 2008; Hodges, 2010; ปัญจมาส ทวีชานนท์, 2556) นอกจากนี้ยังมีตัวแปรอัตมโนทัศน์ของพยาบาลวิชาชีพ หากพยาบาลวิชาชีพมีการรับรู้ตนเองภายใต้สภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานเป็นพยาบาลว่าเป็นผู้มีความสามารถด้านการดูแล การมีสัมพันธภาพที่ดี การมีความสามารถในการสื่อสารข้อมูลและแนวคิดต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่การเป็นผู้นำทางการพยาบาลได้อย่างมั่นใจ จะส่งผลให้เกิดความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพตามมา ด้วยเหตุนี้จึงกลายเป็นสมมุติฐานข้อที่ 3 ที่ว่ากลุ่มตัวแปรเชิงเหตุด้านจิตลักษณะ ได้แก่ ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก และอัตมโนทัศน์ของพยาบาลวิชาชีพมี

อิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพ และการที่บุคคลมีความยึดมั่นผูกพันนั้นจะนำไปสู่การตั้งใจให้ปฏิบัติงานด้วยการอุทิศพลังทางกาย ความคิด และจิตใจในบทบาทการทำงาน นำไปสู่การมีผลการปฏิบัติงานที่ดี (Bakker & Demerouti, 2008; Rich, Lepine, & Crawford, 2010) และมีความเป็นไปได้น้อยที่จะถอนตัวออกจากงานที่ทำ (Halbesleben & Wheeler, 2008) โดยยังคงมีความปรารถนาที่จะดำรงความเป็นส่วนหนึ่งของสมาชิกขององค์กรต่อไป ด้วยเหตุนี้จึงกลายเป็นสมมุติฐานข้อที่ 4 ที่ว่าตัวแปรความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพ มีอิทธิพลทางตรงต่อตัวแปรผลการปฏิบัติงาน และความตั้งใจในการออกจากวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพ มาถึงขั้นตอนนี้สามารถกล่าวได้ว่าการรับรู้ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับวิชาชีพ การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร ความมากเกินไปของบทบาท ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก และอัตมโนทัศน์ของพยาบาลวิชาชีพ จะส่งเสริมการปฏิบัติงานด้วยการอุทิศพลังทางกาย ความคิด และจิตใจในบทบาทการทำงาน และการอุทิศพลังนี้สามารถส่งผ่านไปยังผลลัพธ์ต่อผลการปฏิบัติงานได้ และการมีความปรารถนาที่จะดำรงความเป็นส่วนหนึ่งของสมาชิกขององค์กรต่อไป หรืออีกนัยยะอาจกล่าวได้ว่าความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพทำหน้าที่คั่นกลางความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงเหตุ ผลการ

ปฏิบัติงานและความตั้งใจในการออกจากวิชาชีพ ด้วยเหตุนี้จึงกลายเป็นสมมุติฐานข้อที่ 5 ที่ว่ากลุ่มตัวแปรเชิงเหตุด้านสภาพแวดล้อมส่วนบุคคล และด้านจิตลักษณะมีอิทธิพลทางอ้อมต่อตัวแปรผลการปฏิบัติงาน และความตั้งใจในการออกจากวิชาชีพผ่านตัวแปรความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพ และการที่พยาบาลวิชาชีพจะดำเนินงานเพื่อให้มีผลการปฏิบัติงานที่ดีและมีความตั้งใจในการลาออกลดลงต้องเกิดจากพยาบาลที่ปฏิบัติงานด้วยความทุ่มเท พลังความสามารถทางกาย และจิตใจ มีความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามในการปฏิบัติงาน และมีแบบอย่างของหัวหน้าหรือผู้ป่วยที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง พูดอีกอย่างหนึ่งได้ว่าความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพทำหน้าที่คั่นกลางความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผลการปฏิบัติงาน และความตั้งใจในการออกจากวิชาชีพ (Salanova, Lorente, Chambel, & Martínez, 2011; Kovjanic, Schuh, & Jonas. 2013) ด้วยเหตุนี้จึงกลายเป็นสมมุติฐานข้อที่ 6 ที่ว่าตัวแปรเชิงเหตุด้านสภาพแวดล้อมของกลุ่มงาน ได้แก่ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลทางอ้อมที่ข้ามระดับต่อตัวแปรผลการปฏิบัติงาน และความตั้งใจในการออกจากวิชาชีพผ่านความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพ อธิบายดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พยาบาลวิชาชีพประจำการที่ปฏิบัติงานในสถานบริการสาธารณสุขระดับตติยภูมิ โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร จำนวน 6 สังกัด มีจำนวนโรงพยาบาลทั้งหมด 18 แห่ง คัดเลือกด้วยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน โดยแต่ละสังกัดจะสุ่มโรงพยาบาลมาร้อยละ 50 ของจำนวนโรงพยาบาลทั้งหมด ในขั้นนี้จะได้โรงพยาบาล 11 แห่ง ใน

โรงพยาบาลแต่ละแห่งจะสุ่มกลุ่มบริการผู้ป่วยนอกจำนวน 3 กลุ่มงาน และกลุ่มบริการผู้ป่วยในจำนวน 7 กลุ่มงาน และแต่ละกลุ่มงานจะสุ่มพยาบาลวิชาชีพมากลุ่มงานละ 5 คน ในขั้นนี้จะได้กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพประจำการระดับบุคคล 550 คน จาก 110 กลุ่มงาน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามจำนวน 1 ฉบับ ประกอบด้วยแบบวัด

จำนวน 11 ชุด ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้ **ชุดที่ 1** เป็นแบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของพยาบาลวิชาชีพมีจำนวนข้อคำถามทั้งหมด 7 ข้อ **ชุดที่ 2** แบบวัดความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพ ซึ่งเป็นสภาวะจิตใจที่มีความตั้งใจ เต็มใจ ใช้พลังทางด้านร่างกาย อารมณ์ และความคิดในขณะที่ปฏิบัติงานในฐานะพยาบาลวิชาชีพ เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานในวิชาชีพการพยาบาลให้บรรลุผลตามเป้าหมายของวิชาชีพ มีจำนวนข้อคำถาม 16 ข้อ และมีค่าความเชื่อมั่น 0.945 **ชุดที่ 3** แบบวัดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งเป็นการรับรู้ร่วมกันของสมาชิกทีมพยาบาลในพฤติกรรมของหัวหน้าหอผู้ป่วย ที่แสดงให้เห็นถึงการบริหารจัดการงานภายในหอผู้ป่วย มีจำนวนข้อคำถาม 20 ข้อ และมีค่าความเชื่อมั่น 0.972 **ชุดที่ 4** แบบวัดความเหนียวแน่นในทีม ซึ่งเป็นการรับรู้ร่วมกันถึงการดึงดูด เชื่อมประสานให้พยาบาลวิชาชีพที่อยู่ภายในทีมพยาบาลมีความผูกพัน ร่วมแรงร่วมใจทำงานร่วมกันเพื่อดำเนินการไปสู่เป้าหมาย วัตถุประสงค์ของทีม และรู้สึกอยากคงรักษาความเป็นส่วนหนึ่งของสมาชิกทีมไว้ มีจำนวนข้อคำถาม 18 ข้อ และมีค่าความเชื่อมั่น 0.912 **ชุดที่ 5** แบบวัดความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับวิชาชีพ ซึ่งเป็นความสอดคล้องเข้ากันได้ดีในคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านค่านิยม บุคลิกภาพ ความสนใจ ความต้องการในวิชาชีพกับความสามารถที่มีของบุคคล และความต้องการภายในของบุคคลกับปัจจัยด้านต่าง ๆ ที่วิชาชีพจัดหาให้ มีจำนวนข้อคำถาม 16 ข้อ และมีค่าความเชื่อมั่น 0.921 **ชุดที่ 6** แบบวัดความยุติธรรมในองค์การ ซึ่งเป็นการรับรู้ถึงความเป็นธรรมในด้านผลตอบแทน กระบวนการพิจารณาเรื่องสำคัญต่าง ๆ และการได้รับการปฏิบัติที่สุภาพ ให้เกียรติ มีจำนวนข้อคำถาม 8 ข้อ และมีค่าความเชื่อมั่น 0.897 **ชุดที่ 7** แบบวัดความมากเกินไปของบทบาท

ซึ่งเป็นความรับผิดชอบงานที่มีจำนวนมาก หลากหลายบทบาทที่เกินกว่าพลังความสามารถในการปฏิบัติงาน และเวลาในการทำงานที่มีอยู่อย่างจำกัด มีจำนวนข้อคำถาม 13 ข้อ และมีค่าความเชื่อมั่น 0.920 **ชุดที่ 8** แบบวัดทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก ซึ่งเป็นสภาวะจิตใจทางบวกที่มีการมองสถานการณ์ที่แวดล้อมอยู่รอบตัวในด้านดี โดยมีความเชื่อมั่นในความสามารถที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้ประสบความสำเร็จแม้ว่าจะมีอุปสรรคที่ยากลำบากเกิดขึ้นก็ตาม รวมถึงการมีพลังแห่งความตั้งใจมุ่งมั่นหาหนทางบรรลุเป้าหมาย มีการมองสถานการณ์ที่เกิดขึ้นรอบตัวในทางบวก และมีความสามารถที่จะฟื้นฟูสภาพตนเองให้กลับมาปฏิบัติงานได้ตามปกติ มีจำนวนข้อคำถาม 29 ข้อ และมีค่าความเชื่อมั่น 0.928 **ชุดที่ 9** แบบวัดอัตมโนทัศน์ของพยาบาลวิชาชีพ ซึ่งเป็นความนึกคิดที่พยาบาลวิชาชีพมีต่อคุณลักษณะของตนเองภายใต้การปฏิบัติงานเป็นพยาบาลวิชาชีพ มีจำนวนข้อคำถาม 34 ข้อ และมีค่าความเชื่อมั่น 0.976 **ชุดที่ 10** แบบวัดผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ซึ่งเป็นการศึกษาถึงการปฏิบัติของพยาบาลวิชาชีพที่แสดงออกมาในรูปของพฤติกรรมที่กระทำในระหว่าง การปฏิบัติงาน และกระทำขึ้นเองตามสถานการณ์ที่พบ มีจำนวนข้อคำถาม 43 ข้อ และมีค่าความเชื่อมั่น 0.972 **ชุดที่ 11** แบบวัดความตั้งใจในการออกจากวิชาชีพ ซึ่งเป็นการศึกษาความคิด ความรู้สึก และพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความต้องการที่จะออกจากงานในวิชาชีพพยาบาลเพื่อเปลี่ยนไปทำงานในวิชาชีพอื่น ๆ มีจำนวนข้อคำถาม 13 ข้อ และมีค่าความเชื่อมั่น 0.935 แบบวัดตัวแปรทั้ง 10 ชุดเหล่านี้ มีลักษณะเป็นมาตราวัดประเมินค่า 7 ระดับ ตั้งแต่ไม่จริงที่สุด (1 คะแนน) ถึงจริงที่สุด (7 คะแนน) ใช้ระยะเวลาในการเก็บ

แบบสอบถามตั้งแต่เดือนตุลาคม 2556 ถึงเดือน มีนาคม 2557

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน เพื่ออธิบายลักษณะของตัวแปร ได้แก่ การหาความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

2. การตรวจสอบความเที่ยงตรงในการวัดตัวแปรพหุระดับในตัวแปรระดับกลุ่มคือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และความเหนียวแน่นในทีม ผู้วิจัยยึดตามกรอบความคิดการตรวจสอบความเที่ยงตรงของการวัดตัวแปรพหุระดับของเฉิน, แมทธิว เออ, และ บลีส ได้พัฒนาขึ้นมา (Chen, Mathieu, & Bliese, 2004) มี 4 ขั้นตอนดังนี้

ขั้น 1 การนิยามความหมายนิทัศน์ที่ศึกษา (Construct definition)

ขั้น 2 การระบุธรรมชาติของตัวแปรระดับกลุ่ม (Articulation of the nature of the aggregate construct)

ขั้น 3 การแสดงหลักฐานคุณภาพการวัดตัวแปรในแต่ละระดับ (Psychometric properties of constructs across levels of analysis) มี 3 ขั้นตอนดังนี้ 1) การตรวจสอบโครงสร้างองค์ประกอบ (Factor structure) โดยเทคนิคที่

นำมาใช้คือ การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันพหุระดับ (Multilevel confirmatory factor analysis: MCFA) 2) การตรวจสอบความเชื่อมั่นของนิทัศน์ที่ศึกษา (Reliability) ในการประมาณค่าความเชื่อมั่นของแบบจำลองพหุระดับมี 3 รูปแบบดังนี้ Multilevel alpha: α , Multilevel composite reliability: ω และ Multilevel maximal reliability: H 3) การตรวจสอบความสอดคล้องภายในกลุ่ม (Inter - member agreement) โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ที่เรียกว่า $r_{WG(j)}$ ซึ่ง $r_{WG(j)}$ ใช้ประเมินความสอดคล้องของคะแนนภายในกลุ่ม ในกรณีที่เป็นการเป็นคะแนนที่มาจากข้อคำถามหรือตัวชี้วัดหลายข้อ (j) ผู้วิจัยได้ใช้ *Multilevel Modeling in R* package (Bliese, 2006)

ขั้น 4 การตรวจสอบความแปรปรวนของตัวแปรระหว่างกลุ่ม (Construct variability between units) โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในชั้น (Intraclass correlation coefficient: ICC_j) ได้แก่ $ICC(1)$ และ $ICC(2)$

3. การวิเคราะห์แบบจำลองความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นพหุระดับความยืดหยุ่นผูกพันในวิชาชีพ โดยใช้โปรแกรม Mplus version 6

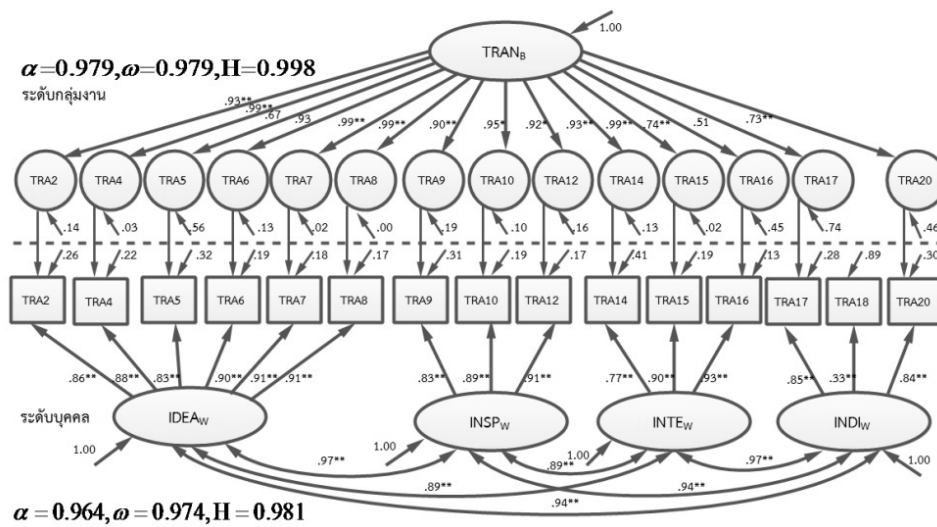
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ แบ่งเป็น 3 ส่วน คือ ข้อมูลเบื้องต้น ผลการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง และผลการทดสอบแบบจำลองความสัมพันธ์ มีรายละเอียดดังนี้

1. ข้อมูลเบื้องต้นพบว่า กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพจำนวน 535 คน จาก 111 กลุ่มงาน มีอายุเฉลี่ย 35.76 ปี เป็นเพศหญิง 523 คน ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีจำนวน 485 คน ลักษณะกลุ่มบริการที่พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติงานอยู่ คือ กลุ่มบริการผู้ป่วยนอกจำนวน 142 คน และกลุ่มบริการผู้ป่วยในจำนวน 393 คน ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลปัจจุบันโดยเฉลี่ย 12.51 ปี ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานปัจจุบันโดยเฉลี่ย 9.08 ปี มีจำนวนสมาชิกในสถานที่ปฏิบัติงานโดยเฉลี่ย 19.86 คน

2. ผลการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง พบว่าโครงสร้างในองค์ประกอบพระดัตถะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงระดับบุคคลมี 4 องค์ประกอบ แต่เมื่อเป็นระดับกลุ่มเหลือเพียงองค์ประกอบเดียวอธิบายดังภาพประกอบ 2 ส่วน ความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างองค์ประกอบพระดัตถะความเหนียวแน่นในทีม ระดับ บุคคลมี 4 องค์ประกอบ แต่เมื่อนำมาสร้างเป็นตัวแปรระดับกลุ่มงานเหลือเพียงสององค์ประกอบอธิบายดังภาพประกอบ 3 ผลของการตรวจสอบความสอดคล้องภายในกลุ่ม พบว่าตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและความเหนียวแน่นในทีมมีค่า $r_{WG(1)}$

เท่ากับ .9371 และ .9236 ตามลำดับ แสดงว่าพยาบาลวิชาชีพที่อยู่ในทีมพยาบาลเดียวกันต่างรับรู้ถึงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยและความเหนียวแน่นในทีมในทิศทางที่สอดคล้องกันมากที่สุด (LeBreton & Senter, 2008) ส่วนความแปรปรวนของตัวแปรระหว่างกลุ่ม พบว่าตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีค่า $ICC(1)$ เท่ากับ 0.1455 และตัวแปรความเหนียวแน่นในทีมมีค่า $ICC(1)$ เท่ากับ 0.149 โดยทั้งสองตัวแปร มีค่า $ICC(1)$ มากกว่า 0.05 ตามเกณฑ์ที่กำหนด ส่วนค่า $ICC(2)$ เป็นการประเมินความเชื่อมั่น (Reliability) ของคะแนนเฉลี่ยที่สร้างจากคะแนนของสมาชิกภายในกลุ่มเดียวกัน เกณฑ์การพิจารณาค่า $ICC(2)$ คือ ควรจะมากกว่าหรือเท่ากับ 0.70 ขึ้นไป (Kline et al., 2000) แต่พบว่ามีค่า $ICC(2)$ ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเท่ากับ 0.4508 และความเหนียวแน่นในทีมเท่ากับ 0.4590 การที่ค่า $ICC(2)$ ของทั้งสองตัวแปร มีค่าที่ต่ำกว่าเกณฑ์ที่กำหนดนั้น เนื่องมาจากค่า $ICC(2)$ ขึ้นกับขนาดของจำนวนสมาชิกภายในกลุ่มโดยเฉลี่ย ซึ่งในงานวิจัยนี้มีสมาชิกภายในกลุ่มโดยเฉลี่ยเท่ากับ 4.819 จึงมีผลทำให้ค่า $ICC(2)$ ต่ำ แต่ถึงแม้ว่าผลการวิจัยจะมีค่า $ICC(2)$ ต่ำกว่าเกณฑ์ แต่เมื่อพิจารณาที่ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและความเหนียวแน่นในทีมจัดเป็นตัวแปรระดับกลุ่มร่วมกันกับดัชนี $r_{WG(1)}$ จึงสามารถสรุปได้ว่ามีความแปรปรวนระดับกลุ่ม (Wang & Howell, 2010)



$$\chi^2 = 284.008, df = 161, \chi^2/df = 1.764, CFI = 0.982, TLI = 0.978, RMSEA = 0.038$$

ภาพประกอบ 2 โครงสร้างองค์ประกอบพหุระดับของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

หมายเหตุ: TRAN₈=ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

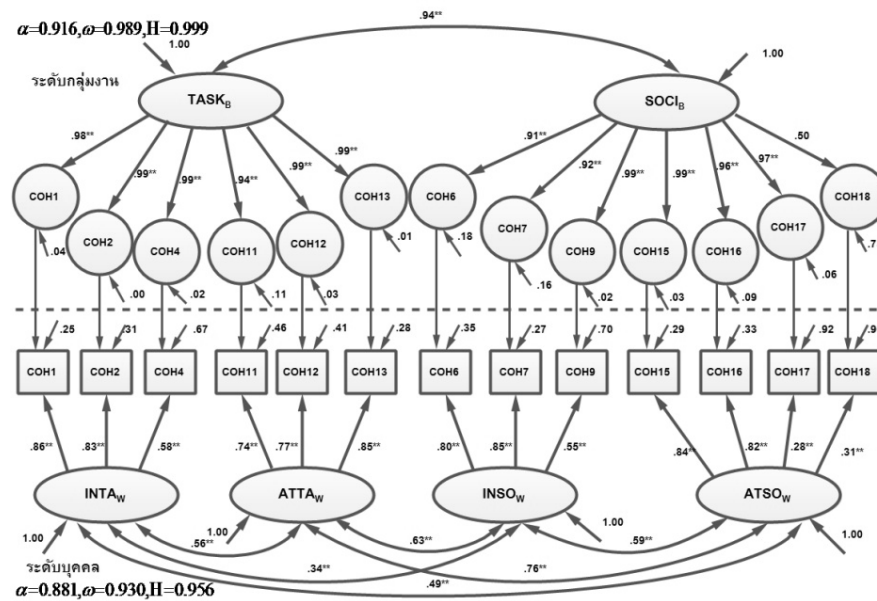
IDEA_w=การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์

INSP_w=การสร้างแรงบันดาลใจ

INTE_w=การกระตุ้นทางปัญญา

INDI_w=การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

**p<0.01 *p<0.05



$$\chi^2 = 228.814, df = 123, \chi^2/df = 1.860, CFI = 0.966, TLI = 0.956, RMSEA = 0.040$$

ภาพประกอบ 3 โครงสร้างองค์ประกอบพหุระดับของความเหนียวแน่นในทีม

หมายเหตุ: TASK_B=ความเหนียวแน่นในทีมด้านงาน

SOCI_B=ความเหนียวแน่นในทีมด้านสังคม

INTA_W=การเชื่อมประสานเป็นศูนย์รวมเดียวกันของทีม - ด้านงาน

INSO_W=การเชื่อมประสานเป็นศูนย์รวมเดียวกันของทีม - ด้านสังคม

ATTA_W=การดึงดูดสมาชิกของทีม - ด้านงาน

ATSO_W=การดึงดูดสมาชิกของทีม- ด้านสังคม

3. ผลการทดสอบแบบจำลองความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างเหตุและผลของความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพ ผลการปฏิบัติงาน และความตั้งใจในการออกจากวิชาชีพในระดับบุคคลและระดับกลุ่มงานหลังจากปรับแบบจำลองจนมีความกลมกลืนอธิบายตามภาพประกอบ 4

3.1 ในความสัมพันธ์ของตัวแปรในแบบจำลองระดับบุคคล พบว่า ความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพ ได้รับอิทธิพลจากความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับวิชาชีพ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลมาตรฐานเท่ากับ 0.260 สามารถอธิบายความแปรปรวนของความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพได้ร้อยละ 7 ความตั้งใจในการออกจากวิชาชีพ ได้รับอิทธิพลจากความมากเกินไปของบทบาท และความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับวิชาชีพ โดยมีค่า

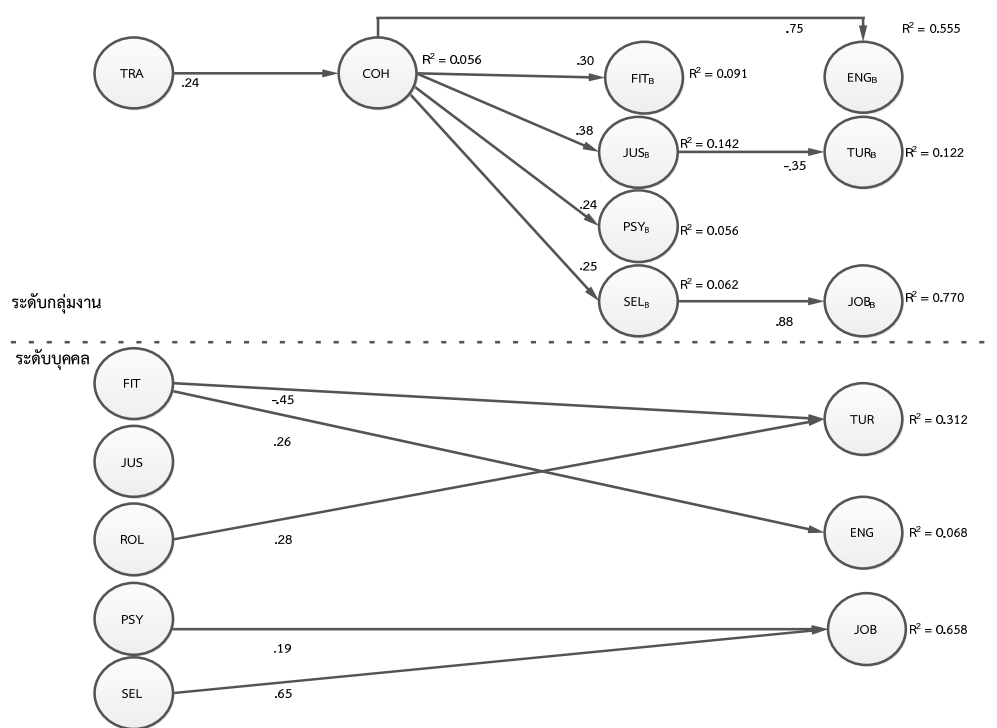
สัมประสิทธิ์อิทธิพลมาตรฐานเท่ากับ 0.282 และ -0.446 ตามลำดับ และผลการปฏิบัติงานได้รับอิทธิพลจากอัตมโนทัศน์ของพยาบาลวิชาชีพและทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลมาตรฐานเท่ากับ 0.645 และ 0.190 ตามลำดับ

3.2 สำหรับความสัมพันธ์ของตัวแปรในแบบจำลองระดับกลุ่ม พบว่า ความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพของกลุ่มงานได้รับอิทธิพลจากความเหนียวแน่นในทีม โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลมาตรฐานเท่ากับ 0.745 ความเหนียวแน่นในทีมได้รับอิทธิพลจากภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลมาตรฐานเท่ากับ 0.237 ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับวิชาชีพของกลุ่มงานได้รับอิทธิพลจากความเหนียวแน่นในทีม โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลมาตรฐานเท่ากับ 0.302

ความยุติธรรมในองค์การของกลุ่มงานได้รับอิทธิพลจากความเหนียวแน่นในทีม โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลมาตรฐานเท่ากับ 0.377 ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกของกลุ่มงานได้รับอิทธิพลจากความเหนียวแน่นในทีม โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลมาตรฐานเท่ากับ 0.237 อัตมโนทัศน์ของพยาบาลวิชาชีพของกลุ่มงานได้รับอิทธิพลจากความเหนียวแน่นในทีม โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลมาตรฐานเท่ากับ 0.248 ผลการปฏิบัติงานของกลุ่มงานได้รับอิทธิพลจากอัตมโนทัศน์ของพยาบาลวิชาชีพของกลุ่มงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลมาตรฐานเท่ากับ 0.877 สำหรับความตั้งใจในการออกจาก

วิชาชีพของกลุ่มงานได้รับอิทธิพลจากความยุติธรรมในองค์การของกลุ่มงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลมาตรฐานเท่ากับ -0.350

จากผลการทดสอบแบบจำลองความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างเหตุและผลของความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพ พบผลการวิจัยที่สนับสนุนสมมุติฐานการวิจัยดังนี้ ตามสมมุติฐานการวิจัยข้อที่ 2 ที่ว่าความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับวิชาชีพมีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพ และสมมุติฐานการวิจัยข้อที่ 6 ที่ว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลทางอ้อมต่อตัวแปรความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพผ่านความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพ



$$\chi^2 = 461.629, df = 156, \chi^2/df = 2.959, CFI = 0.962, TLI = 0.947, RMSEA = 0.061$$

ภาพประกอบ 4 แบบจำลองพหุระดับและผลของความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพพยาบาลที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงาน และความตั้งใจในการออกจากวิชาชีพในระดับบุคคล และระดับกลุ่มงาน

หมายเหตุ: สัญลักษณ์ต่อไปนี้ใช้ประกอบการอธิบายแบบจำลองพหุระดับ

ตัวแปรระดับบุคคล		ตัวแปรระดับกลุ่มงาน	
FIT	ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับวิชาชีพ	TRA	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
JUS	ความยุติธรรมในองค์การ	COH	ความเหนียวแน่นในทีม
ROL	ความมากเกินไปของบทบาท	FIT _B	ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับวิชาชีพของกลุ่ม
PSY	ทุนจิตวิทยาเชิงบวก	JUS _B	ความยุติธรรมในองค์การของกลุ่ม
SEL	อัตมโนทัศน์ของพยาบาลวิชาชีพ	PSY _B	ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกของกลุ่ม
ENG	ความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพ	SEL _B	อัตมโนทัศน์ของพยาบาลวิชาชีพของกลุ่ม
TUR	ความตั้งใจในการออกจากวิชาชีพ	ENG _B	ความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพของกลุ่ม
JOB	ผลการปฏิบัติงาน	TUR _B	ความตั้งใจในการออกจากวิชาชีพของกลุ่ม
		JOB _B	ผลการปฏิบัติงานของกลุ่ม

อภิปรายผลการวิจัย

1. ในรูปแบบความสัมพันธ์ของปัจจัยเชิงเหตุระดับบุคคลที่มีอิทธิพลกับความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพ คือ ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับวิชาชีพ จากผลของการวิจัยที่พบนี้แม้จะยังไม่มีนักวิชาการได้ศึกษาโดยตรงในความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับวิชาชีพและความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพมาก่อน แต่ตามพื้นฐานทฤษฎีความสอดคล้อง ความสอดคล้องกับสิ่งใดโดยธรรมชาติก็มักจะมีความสัมพันธ์และผูกพันกับสิ่งนั้นตามมา เช่นเดียวกับที่แซคส์ (Saks, 2006) ได้กล่าวไว้ว่า ปัจจัยเชิงเหตุและผลที่ตามมาของแนวคิดความยึดมั่นผูกพันจะขึ้นกับรูปแบบของความยึดมั่นผูกพันนั้นๆ ดังนั้นความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับวิชาชีพย่อมเป็นปัจจัยเชิงเหตุของความยึดมั่นผูกพันในเรื่องของวิชาชีพได้ ดังเช่นงานวิจัยของนาเอมิ (Naami, 2011) ที่พบความสัมพันธ์ทางบวกของความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับสิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงานกับ

ความยึดมั่นผูกพันในงาน และภายใต้ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับสิ่งแวดล้อม ยังพบว่า ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับวิชาชีพ และความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานสามารถพยากรณ์ความยึดมั่นผูกพันในงานได้ นอกจากนี้แล้วภายใต้ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับวิชาชีพ ยังประกอบไปด้วย ความสอดคล้องในความสนใจ บุคลิกภาพ ค่านิยม ความต้องการภายในกับปัจจัยด้านต่างๆที่วิชาชีพจัดให้ และความต้องการทางวิชาชีพกับทักษะความสามารถของบุคคล ซึ่งบางงานวิจัยได้เลือกศึกษาในองค์ประกอบย่อยดังกล่าวเหล่านั้น และผลการศึกษาพบว่าความสอดคล้องในค่านิยมมีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันในงาน (Rich, Lepine, & Crawford, 2010) เหตุที่เป็นเช่นนี้อธิบายได้ว่า เนื่องด้วยค่านิยมเป็นพื้นฐานที่สำคัญในการแสดงพฤติกรรมของมนุษย์ (นิติพล ภูตะโชติ, 2556) และพื้นฐานของวิชาชีพการ

พยาบาล การที่พยาบาลวิชาชีพจะมีความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพ จะต้องเกิดจากความสอดคล้องของค่านิยมในวิชาชีพ ซึ่งค่านิยมของบุคคลจะเกิดจากการหล่อหลอมและพัฒนาจากสังคมและวัฒนธรรมที่บุคคลเป็นสมาชิก (ณัฐพันธุ์ เจริญนันท์, 2551) โดยพยาบาลวิชาชีพจะได้รับการหล่อหลอมค่านิยมในวิชาชีพการพยาบาลตั้งแต่เริ่มเป็นนักศึกษาพยาบาล ได้แก่ การให้บริการผู้อื่น การให้ความเคารพ และความรับผิดชอบ เป็นต้น (ฟาริดา อิบราฮิม, 2554) ซึ่งภายใต้ค่านิยมในวิชาชีพเหล่านี้ จะช่วยให้พยาบาลวิชาชีพปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่างๆ ได้โดยไม่เกิดความคับข้องใจ สามารถรับรู้ทำความเข้าใจให้ความรู้สึกที่ดีกับบุคคล ดังนั้นในการปฏิบัติงานเป็นพยาบาลวิชาชีพ แม้ว่าพยาบาลวิชาชีพจะต้องเผชิญกับผู้รับบริการจำนวนมากที่มีค่านิยมแตกต่างกันไป และถึงแม้ว่าจะขัดแย้งกับระบบค่านิยมของพยาบาลวิชาชีพก็ตาม แต่การที่ค่านิยมของพยาบาลวิชาชีพมีความสอดคล้องกับค่านิยมในวิชาชีพ จะทำให้พยาบาลวิชาชีพยังคงปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจ และเต็มใจใช้พลังทางด้านร่างกาย อารมณ์ และความคิด สนับสนุนการดำเนินงานให้บรรลุผลตามเป้าหมายของวิชาชีพ ด้วยเหตุผลนี้จึงพบอิทธิพลความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับวิชาชีพกับความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพ

2. ความตั้งใจในการออกจากวิชาชีพมีตัวแปรปัจจัยเชิงเหตุระดับบุคคลที่มีอิทธิพล คือ ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับวิชาชีพและความมากเกินไปของบทบาท ในอิทธิพลที่เกิดขึ้นกับความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับวิชาชีพนั้นมีความสอดคล้องกับที่เคเบิล และจัดจ์ (Cable & Judge, 1996) ได้กล่าวไว้ว่า การรับรู้ในความสอดคล้องของพนักงานมีผลต่อการตัดสินใจลาออก ดังนั้นหากพยาบาลวิชาชีพที่รับรู้ว่าคุณค่าตนไม่มีความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับวิชาชีพจะส่งผลให้เกิดความตั้งใจ

ลาออกตามมา เช่นเดียวกับผลการศึกษาของเคนเนดี (Kennedy, 2005) ที่พบว่าความสอดคล้องระหว่างความต้องการทางวิชาชีพพยาบาลกับทักษะความสามารถที่มีของบุคคล (Demands-abilities fit) มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจในการลาออกจากงาน และความสอดคล้องโดยทั่วไประหว่างบุคคลกับวิชาชีพ (General person-profession fit) มีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจในการลาออกจากงาน และการศึกษาของฟลินแมน ไอโซพาคาลา-บูร์เรต และซาลานเตรา (Flinkman, Isopahkala-Bouret, & Salanter, 2013) ที่พบว่า การที่พยาบาลวิชาชีพที่อายุน้อยออกจากวิชาชีพเนื่องจาก การค้นพบว่าตนเองไม่สอดคล้องกับภาพที่บุคคลทั่วไปมองภาพพยาบาลว่าเป็นผู้ที่มีความเมตตา กรุณา การเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมเป็นที่ตั้ง และความเต็มใจให้บริการ เหตุที่เป็นเช่นนี้อธิบายได้ว่าปัจจุบันการเลือกเรียนในสาขาพยาบาล เกิดจากมุมมองที่ว่าวิชาชีพพยาบาลมีความมั่นคง เรียนจบแล้วมีงานรองรับแน่นอน รวมทั้งมีความก้าวหน้าทางวิชาชีพสูง สามารถเรียนต่อจนถึงระดับปริญญาเอกได้ (วิจิตรา กุสุมภ์, 2555) ไม่ได้เกิดจากความใฝ่ฝัน ความสนใจ รวมถึงการมีบุคลิกภาพของความสนใจอาชีพประเภทงานบริการ และความตั้งใจจริงอยากเป็นพยาบาล แม้ในขั้นตอนของการเรียนการสอนจะผ่านกระบวนการหล่อหลอมในทางวิชาชีพทั้งในด้านความรู้ ทักษะ ทักษะคิด ค่านิยม อุดมการณ์ และวิถีการปฏิบัติงานแล้วก็ตาม แต่เมื่อจบการศึกษาและปฏิบัติงานเป็นพยาบาลวิชาชีพแล้ว พิจารณาว่าตนเองไม่มีความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับวิชาชีพ พยาบาลย่อมส่งผลให้เกิดความตั้งใจออกจากวิชาชีพตามมาได้ ส่วนความมากเกินไปของบทบาทมีความสอดคล้องกับการศึกษาของกุลธิดา สุธจิตร์ (2549) พบว่าความมากเกินไปของบทบาทเป็นปัจจัยที่ทำนายความตั้งใจในการลาออกจากงาน โอนย้าย

หรือลาออกเพื่อเปลี่ยนไปประกอบวิชาชีพอื่น และการศึกษาของบรัมเอล และ บีช (Brumels & Beach, 2008) พบว่าผู้ฝึกสอนในสถาบันการกีฬามีความคิดที่จะลาออกจากวิชาชีพเมื่อต้องเผชิญกับความมากเกินไปของบทบาท เหตุที่เป็นเช่นนี้ได้วิเคราะห์ว่า งานบริการของพยาบาลวิชาชีพในสถานบริการระดับตติยภูมิ โรงพยาบาลรัฐกรุงเทพมหานคร จะมีขอบเขตในการบริการสุขภาพแก่ประชาชนทุกวัย ที่เน้นการแก้ไขปัญหาความเจ็บป่วย และผลกระทบจากความเจ็บป่วยที่ซับซ้อนรุนแรงจนถึงวิกฤติ ต้องการการช่วยเหลือจากบุคลากรด้านสุขภาพที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะทาง ใช้เทคโนโลยีขั้นสูงในการสืบค้น และยังต้องครอบคลุมการป้องกันการเจ็บป่วยซ้ำ แต่ปัจจุบันพบว่า ระบบบริการการพยาบาลในระดับตติยภูมิจะมีผู้รับบริการที่ไปรับการรักษาในสถานบริการนี้ทั้งอาการเจ็บป่วยรุนแรงที่ต้องการการรักษาจากผู้ชำนาญเฉพาะทาง และในกรณีที่เจ็บป่วยไม่รุนแรงแต่ต้องการหายเร็วขึ้น (ทัศนยา บุญทอง, 2543) การที่มีผู้รับบริการจำนวนมากร่วมกับการขาดแคลนพยาบาลที่มีอยู่เป็นทุนเดิมจะส่งผลให้พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในสถานบริการระดับตติยภูมิต้องรับผิดชอบงานที่มีจำนวนมาก หลากหลาย บทบาทตามมา เนื่องด้วยงานที่มีมากกว่าพลังความสามารถในการปฏิบัติงาน และความอดทนทำงานในลักษณะเดิมๆอย่างยาวนานจะก่อให้เกิดความเครียดในบทบาทและอาการเหนื่อยหน่าย ซึ่งจะส่งผลต่อความคิดที่จะลาออกจากวิชาชีพตามมาได้ ด้วยเหตุนี้จึงเป็นไปได้ว่าความมากเกินไปของบทบาทมีอิทธิพลต่อความตั้งใจในการออกจากวิชาชีพ

3. ผลการปฏิบัติงานมีตัวแปรปัจจัยเชิงเหตุระดับบุคคลที่มีอิทธิพล คือ ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก และอัตมโนทัศน์ของพยาบาลวิชาชีพ ซึ่งมี

ความสอดคล้องกับการศึกษาที่ผ่านมาพบว่า ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงาน (Luthans, Yousseff, & Avolio, 2007) เหตุที่เป็นเช่นนี้เนื่องด้วย แนวคิดทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกมีความสำคัญสำหรับวิชาชีพพยาบาล ดังที่อาร์ดิชวิลี (Ardichvili, 2011) ได้กล่าวไว้ในอาชีพที่ต้องมีการปฏิสัมพันธ์ทางสังคม ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกจะมีความสำคัญมากกว่าการประกอบอาชีพที่ต้องใช้ทักษะทางเทคนิค และความรู้เป็นส่วนใหญ่ ดังนั้นพยาบาลวิชาชีพจึงต้องเป็นผู้ที่มีทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกสูง และหากพยาบาลวิชาชีพมีสภาวะจิตใจทางบวกในการปฏิบัติงาน มีการมองสถานการณ์ที่แวดล้อมอยู่รอบตัวในด้านดีจะส่งผลผลการปฏิบัติงานที่ดี ส่วนอัตมโนทัศน์ของพยาบาลวิชาชีพ แสดงให้เห็นว่าหากพยาบาลวิชาชีพมีความรู้สึกนึกคิดทางด้านบวกต่อคุณลักษณะตนเองภายใต้การปฏิบัติงานเป็นพยาบาลวิชาชีพจะส่งผลผลการปฏิบัติงานที่ดี (Judge, Erez, & Bono, 1998) และในพยาบาลวิชาชีพที่มีอัตมโนทัศน์ของพยาบาลสูงจะมีการปฏิบัติกรพยาบาลสูงกว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีอัตมโนทัศน์ของพยาบาลต่ำ (เกษิณี ขาวยังยืน, 2546) ซึ่งเป็นเช่นเดียวกันกับการศึกษาของมิ-เฮ และ อึน ยอง (Mi-Hae & Eun Young, 2012) ที่พบความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติระหว่างอัตมโนทัศน์วิชาชีพและผลการปฏิบัติงาน เหตุที่เป็นเช่นนี้ได้วิเคราะห์ว่าในสาระสำคัญของตัวแปรอัตมโนทัศน์ของพยาบาลวิชาชีพจะเน้นถึงการรับรู้ตนเองในทักษะ ความสามารถในการปฏิบัติงานการพยาบาล พยาบาลที่มีอัตมโนทัศน์ของพยาบาลวิชาชีพจะนำไปสู่ผลการปฏิบัติงานที่ดี อายุจะมีผลต่อความสามารถ โดยเฉพาะในกลุ่มบุคคลที่มีอายุเพิ่มขึ้นจะทำให้มีความสามารถที่เพิ่มขึ้นตามมา (จุลณี เทียนไทย, 2553) เนื่องด้วยกลุ่มตัวอย่างในงานวิจัยนี้เป็นพยาบาลวิชาชีพที่มีอายุเฉลี่ย 36 ปี

สะท้อนได้ว่าเป็นพยาบาลวิชาชีพที่มีการรับรู้ในทักษะความสามารถในการปฏิบัติงานเป็นพยาบาลวิชาชีพที่ดี ซึ่งจะส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานทั้งในหน้าที่ และตามสถานการณ์ที่ดีตามมา ด้วยเหตุนี้ อัตมโนทัศน์ของพยาบาลวิชาชีพจึงมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงาน

4. ความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพกลายเป็นตัวแปรผลลัพธ์ท้ายสุดเช่นเดียวกับความตั้งใจในการออกจากวิชาชีพและผลการปฏิบัติงาน ไม่ได้เป็นตัวแปรคั่นกลางที่บ่งบอกกระบวนการเกิดของผลการปฏิบัติงาน และความตั้งใจในการออกจากวิชาชีพ เหตุที่เป็นเช่นนี้วิเคราะห์ได้ใน 2 ประเด็น คือ 1) จากพื้นฐานของทฤษฎีที่ศึกษา ด้วยตัวแปรปัจจัยเชิงเหตุในเรื่องใดก็มักจะมีผลใกล้เคียงหรือความสัมพันธ์กับผลของเหตุนั้นตามมา ซึ่งในงานวิจัยนี้ตัวแปรสาเหตุเป็นเรื่องของวิชาชีพ 2) ด้วยลักษณะของวิชาชีพพยาบาลเป็นวิชาชีพที่ตอบสนองความต้องการของผู้ป่วย ครอบครัว ชุมชน และสังคมหรือกล่าวได้ว่าเป็นวิชาชีพที่ให้บริการด้วยการปฏิบัติงานเป็นหลัก การทำงานต้องมีความละเอียดรอบคอบอยู่ตลอดเวลา เนื่องจากเป็นการทำงานกับชีวิตมนุษย์ซึ่งจะเกิดความผิดพลาดในขณะปฏิบัติงานการพยาบาลไม่ได้ ถึงแม้ว่าพยาบาลวิชาชีพจะมีความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพหรือไม่ก็ตาม แต่ตราบไต่ที่ต้องปฏิบัติงานเป็นพยาบาลวิชาชีพ ด้วยบทบาทหน้าที่ของพยาบาลวิชาชีพทำให้ต้องพึงรักษาไว้ซึ่งมาตรฐานสูงสุดในการให้การพยาบาล และต้องมีผลการปฏิบัติงานการพยาบาลที่ดีตามมาตรฐาน จึงไม่ได้หมายความว่าผลการปฏิบัติงานที่ดีหรือไม่ดีจะขึ้นอยู่กับเวลาที่พยาบาลวิชาชีพจะมีความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพหรือไม่ก็ตาม และตราบไต่ที่ถึงแม้ว่าพยาบาลวิชาชีพจะรู้สึกยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพแล้วก็ตาม แต่ก็ยังไม่เป็นเหตุที่ก่อให้เกิดการตัดสินใจที่จะลาออกจากวิชาชีพ

เนื่องด้วยการตัดสินใจลาออกจากวิชาชีพพยาบาลนั้นเป็นกระบวนการที่ซับซ้อน ยากแก่การตัดสินใจ (Cheung, 2004)

5. ผลความสัมพันธ์ของตัวแปรในระดับกลุ่มงานที่ส่งผลข้ามระดับต่อตัวแปรระดับบุคคล พบว่าความเหนียวแน่นในทีมส่งผลข้ามระดับมาสู่ตัวแปรระดับบุคคล คือ ความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพ การพยาบาลของกลุ่มงาน ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับวิชาชีพของกลุ่มงาน ความยุติธรรมในองค์การของกลุ่มงาน ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกของกลุ่มงาน และอัตมโนทัศน์ของพยาบาลวิชาชีพของกลุ่มงาน จากข้อค้นพบในการศึกษานี้เป็นการขยายขอบเขตในงานวิจัยพหุระดับที่เพิ่มขึ้น จากที่ผ่านมา ก็พบผลการศึกษาเช่นเดียวกันนี้กับตัวแปรระดับกลุ่มที่ส่งผลต่อตัวแปรผลระดับบุคคล เช่น การศึกษาของณัฐวุฒิ อรินทร์ (2556) พบว่าความเหนียวแน่นของกลุ่มส่งผลข้ามระดับมาสู่ความเหนียวแน่นในระดับบุคคล ผลการศึกษาของนำชัย ศุภฤกษ์ชัยสกุล (2550) พบว่าความเหนียวแน่นของกลุ่มส่งผลข้ามระดับมาสู่ความพึงพอใจในการทำงาน จากปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นสะท้อนให้เห็นธรรมชาติที่บุคคลย่อมได้รับอิทธิพลจากปัจจัยจากตัวบุคคลเอง และปัจจัยจากสภาพแวดล้อมของบุคคล นอกจากนี้ยังยืนยันถึงความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย หากหัวหน้าหอผู้ป่วยมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยการประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี สนใจดูแลเอาใจใส่ในความต้องการของสมาชิกที่อยู่ภายในทีมพยาบาล สร้างขวัญกำลังใจ และเห็นคุณค่าของสมาชิกภายในทีมทุกคน อย่างเท่าเทียมกัน จะส่งผลให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดี มีความเหนียวแน่น ผูกพัน และกลมเกลียวกันจะทำให้บุคคลที่อยู่ในทีมพยาบาลปฏิบัติงานด้วยความทุ่มเทพลัง กระตือรือร้น มีความสุขในขณะที่ปฏิบัติตนเป็นพยาบาลวิชาชีพ

ภายในสมาชิกทีมพยาบาล และส่งผลให้เกิดความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพการพยาบาลของกลุ่มงาน ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับวิชาชีพของกลุ่มงาน ความยุติธรรมในองค์การของกลุ่มงาน ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกของกลุ่มงาน และอัตมโนทัศน์ของพยาบาลวิชาชีพของกลุ่มงาน

ข้อเสนอแนะงานวิจัย

ข้อเสนอแนะในทางทฤษฎี

1. จากผลการศึกษาในงานวิจัยนี้ที่พบอิทธิพลของตัวแปรความตั้งใจในการออกจากวิชาชีพระดับกลุ่มด้วย และอิทธิพลที่พบในตัวแปรความตั้งใจในการออกจากวิชาชีพของทั้งสองระดับนี้เกิดจากตัวแปรที่แตกต่างกัน การพบความสัมพันธ์ของอิทธิพลในระดับกลุ่มและระดับบุคคลที่ไม่เหมือนกัน บ่งชี้ได้ว่าตัวแปรความตั้งใจในการออกจากวิชาชีพเป็นระดับกลุ่มได้ เรียกกรุปแบบนี้ว่า Fuzzy composition model จากข้อค้นพบนี้จึงขยายนูมมอองในทางทฤษฎีความตั้งใจในการออกจากวิชาชีพที่สามารถเป็นระดับกลุ่มได้

2. จากผลการศึกษาในงานวิจัยนี้ที่พบความสัมพันธ์ของตัวแปรอัตมโนทัศน์ของพยาบาลวิชาชีพกับผลการปฏิบัติงานทั้งในระดับบุคคลและระดับกลุ่ม เรียกความสัมพันธ์ของตัวแปรนี้ ว่า Homologous multilevel relationship จากข้อค้นพบนี้จึงแสดงให้เห็นขอบเขตตัวแปรอัตมโนทัศน์ที่มีความสามารถในการอธิบายที่กว้างกว่าระดับบุคคล สามารถขยายอำนาจการอธิบายไปยังระดับกลุ่มได้

3. จากผลการศึกษาในงานวิจัยนี้ที่พบความสัมพันธ์ของตัวแปรความยุติธรรมในองค์การในระดับกลุ่มเท่านั้นโดยไม่พบในระดับบุคคล แม้ว่าที่ผ่านมาในทางทฤษฎีความยุติธรรมใน

องค์การจะถูกมองว่าเป็นตัวแปรระดับบุคคล และศึกษาการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การระดับบุคคลเท่านั้น จากข้อค้นพบนี้จึงเป็นประเด็นที่น่าสนใจที่จะนำตัวแปรความยุติธรรมในองค์การนำไปใช้อธิบายหรือทำนายปรากฏการณ์ที่เป็นกลุ่มได้

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

จากผลการศึกษาในงานวิจัยนี้ที่พบว่าความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับวิชาชีพเป็นสาเหตุหลักที่ส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพและความตั้งใจในการออกจากวิชาชีพ ดังนั้น**ผู้บริหารควรมีแนวทางในการปฏิบัติดังนี้** 1) การส่งเสริมให้บุคลากรพยาบาลวิชาชีพได้เข้ารับการอบรมทักษะและความรู้ทางการพยาบาลใหม่ ๆ ที่สอดคล้องกับความต้องการ 2) การคัดเลือกบุคลากรพยาบาลที่มีคุณลักษณะเหมาะสมกับตำแหน่งงาน 3) บรรจุบุคลากรพยาบาลในตำแหน่งงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ ทักษะที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะ และความสนใจ 4) ส่งเสริมบุคลากรพยาบาลที่มีความรู้ความสามารถให้มีความก้าวหน้าในวิชาชีพ **ในส่วนผู้กำหนดนโยบายควรมีแนวทางในการปฏิบัติดังนี้**

1) ปรับปรุงเส้นทางความก้าวหน้าของพยาบาลวิชาชีพในระบบราชการที่มีทักษะและความชำนาญสูงให้เข้าสู่ตำแหน่งชำนาญการพิเศษ 2) เพิ่มความก้าวหน้าในสายงานวิชาชีพ โดยการขยายกรอบอัตราตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ และชำนาญการพิเศษ 3) มีนโยบายในการส่งเสริมให้ได้รับการศึกษาต่อเนื่อง เพื่อความก้าวหน้าในการทำงาน และสอดคล้องกับความต้องการในแต่ละบุคคล 4) เพิ่มค่าตอบแทนในวิชาชีพพยาบาลให้ทัดเทียมกับวิชาชีพอื่นๆ

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

1. จากผลการศึกษาในงานวิจัยนี้ที่ตัวแปรความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพไม่ได้เป็นตัวแปรคั่นกลางบ่งบอกกระบวนการเกิดผลของความตั้งใจ

ในการออกจากวิชาชีพ ซึ่งมีความเป็นไปได้จาก 1) ด้วยกลุ่มตัวอย่างในงานวิจัยนี้มีอายุเฉลี่ย 36 ปีจัดอยู่ในกลุ่มที่มีอายุมาก การตัดสินใจออกจากวิชาชีพจะเป็นไปได้ยาก 2) ด้วยลักษณะการเรียนการสอนและการฝึกปฏิบัติงานของวิชาชีพพยาบาลจะเน้นศาสตร์เฉพาะทางการพยาบาล ทำให้การเปลี่ยนอาชีพไปสู่วิชาชีพอื่น ๆ ได้น้อย ดังนั้นงานวิจัยเรื่องต่อไปควรนำตัวแปรอายุมาศึกษา โดยศึกษาในลักษณะการเปรียบเทียบพยาบาลวิชาชีพที่มีอายุน้อยกับพยาบาลวิชาชีพที่มีอายุมากหรือขยายขอบเขตการศึกษาในกลุ่มวิชาชีพชั้นสูงอื่น ๆ ที่มีทักษะที่หลากหลาย และโอกาสในการเลือกอาชีพมากกว่าวิชาชีพพยาบาล

2. จากผลการศึกษาในงานวิจัยนี้ที่ไม่พบอิทธิพลของความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพกับความตั้งใจในการออกจากวิชาชีพ ซึ่งมีความเป็นไปได้ว่างานวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจภาคตัดขวาง (Cross-sectional survey) ที่ทำการศึกษาความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพกับความตั้งใจในการออกจากวิชาชีพ ณ เวลาจุดใดจุดหนึ่งเพียงครั้งเดียว เพื่อให้มีความชัดเจนมากยิ่งขึ้นว่า ดังนั้นงานวิจัยเรื่องต่อไปควรใช้การออกแบบการวิจัยเชิงสำรวจระยะยาว (Longitudinal survey research) เพื่อให้เห็นพัฒนาการหรือสภาพลักษณะการเปลี่ยนแปลง และเป็นการยืนยัน (Validation) ผลของการศึกษา

เอกสารอ้างอิง

- กุลธิดา สุตจิตร. (2549). *ปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ พย.ม. (การบริหารการพยาบาล). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- เกษิณี ขวัญยืน. (2546). *ปัจจัยด้านชีวิตร่วมและจิตลักษณะบางประการที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติการพยาบาลและความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพปฏิบัติงานในหออภิบาลผู้ป่วยหนักโรงพยาบาลศูนย์*. ปริญญาานิพนธ์ กศ.ม (จิตวิทยาพัฒนาการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร
- จุลณี เทียนไทย. (2553). *มานุษยวิทยาธุรกิจ*. กรุงเทพฯ: ส.เอเชียเพรส.
- ณัฐพันธ์ เขจรนันท์. (2551). *พฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น
- ณัฐฉัตร อรินทร์, อรพินธ์ ชูชม, ดุษฎี โยเหลา และนำชัย ศุภฤกษ์ชัยสกุล. (2556). การทำหน้าที่ตัวแปรคนกลางของทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกที่มีอิทธิพลต่อสุขภาวะทางจิตและพฤติกรรมการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุขในจังหวัดชายแดนใต้. *วารสารพฤติกรรมศาสตร์*, 19(1), 99-117.
- ทัศนาศ บุญทอง. (2543). *ปฏิรูประบบบริการการพยาบาลที่สอดคล้องกับระบบบริการสุขภาพไทยที่พึงประสงค์ในอนาคต*. นนทบุรี: สภาการพยาบาล
- นางลักษณ์ พะไยยะ และเพ็ญนภา หงส์ทอง. (2554). *กำลังคนด้านสุขภาพ: ที่เป็นมา เป็นอยู่ และเป็นไป*. นนทบุรี: พรินท์แอมมี่.
- นำชัย ศุภฤกษ์ชัยสกุล. (2550). การศึกษาความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นพหุระดับปัจจัยภาวะผู้นำ ปัจจัยกลุ่มสาระการเรียนรู้และปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อเครือข่ายการแลกเปลี่ยนทางสังคมในที่

- ทำงาน และตัวแปรผลทางด้านจิตพิสัย
ของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้และครู
โรงเรียนมัธยมศึกษาในกรุงเทพมหานคร.
วารสารพฤติกรรมศาสตร์, 13(1), 50-64.
- นิตยา ศรีญาณลักษณ์. (2545). *การบริหารการ
พยาบาล*. กรุงเทพฯ: โครงการสวัสดิการ
วิชาการ สปช.
- นิติพล ภูตะโชติ. (2556). *พฤติกรรมองค์การ
(Organization Behavior)*. กรุงเทพฯ:
สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ปัญญาส ทวีชาตินันท์ และนำชัย ศุภฤกษ์ชัยสกุล.
(2556). ปัจจัยพระดับที่ส่งผลต่อความ
ยึดมั่นผูกพันในงานของเจ้าหน้าที่องค์กร
ไม่แสวงหาผลกำไรที่ปฏิบัติงานด้านเอตส์.
*วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยการจัดการ
และเทคโนโลยีอีสเทิร์น*, 10(1), 70-76.
- พาริดา อิบราฮิม. (2554). *สาระทางการพยาบาล
เพื่อความรักและความภาคภูมิใจใน
วิชาชีพ*. นนทบุรี: ธนาเพรส.
- รุจิระ บุนนาค. (2556, มีนาคม 11). มุมมองจาก
การ(เกือบ)ประท้วงของสุภาพสตรีชุดขาว.
เดลินิวส์. หน้า 8.
- วิจิตรา กุสุมภ์. (2555). *วิกฤตการขาดแคลน
พยาบาล: วิกฤตชาติ. ใน ประเด็นและ
แนวโน้มวิชาชีพการพยาบาล:
Trends & Issue of Nursing
Profession*. วิจิตรา กุสุมภ์. หน้า 203-
224. กรุงเทพฯ: ห้างหุ้นส่วนสามัญนิติ
บุคคลสหประชาชาติ.
- สธ. *เร่งเครื่องบรรจุมั่นอัตรา แก่พยาบาลขาด*.
(2554, มิถุนายน 15). *กรุงเทพธุรกิจ*,
หน้า 1.
- Ardichvili, A. (2011). Invited reaction:
Meta-analysis of the impact of
psychological capital on employee
attitudes, behaviors, and
performance. *Human Resource
Development Quarterly*, 22(2),
153-156.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2008).
Towards a model of work
engagement. *Career Development
International*, 13(3), 209-223.
- Bliese, P. D. (2006). *Multilevel modeling in R
(2.2): A brief introduction to R, the
multilevel package and the nlme
package*. Washington, DC: Walter
Reed Army Institute of Research.
- Brumels, K., & Beach, A. (2008).
Professional role complexity and
job satisfaction of collegiate
certified athletic trainers. *Journal
of Athletic Training*, 43(4), 373-378.
- Cable, D. M., & Judge, T. A. (1996). Person –
organization fit, job choice
decisions, and organizational entry.
*Organizational Behavior and
Human Decision Processes*, 67(3),
294–311.
- Caponetti, A. R. (2012). *The Correlates of
work role stress with employee
burnout, engagement and
turnover intent in non-exempt
employees* (Doctoral dissertation,
The University of Tennessee,
Knoxville, United States of
America). Retrieved from

- http://trace.tennessee.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=2563&context=utk_graddiss
- Chen, G., Mathieu, J. E., & Bliese, P. D. (2004). A framework for conducting multi-level construct validation. *Multi-level Issues in Organizational Behavior and Processes Research in Multi-level Issues*, 3, 273-303.
- Cheung, J. (2004). The decision process of leaving nursing. *Australian Health Review*, 28(3), 340-348.
- Flinkman, M., Isopahkala-Bouret, U., & Salanterä, S. (2013). Young registered nurse' intention to leave the profession and professional turnover in early career: A qualitative case study. *International Scholarly Research Notices*, 1-12.
- Halbesleben, J. R. B., & Wheeler, A. R. (2008). The relative roles of engagement and embeddedness in predicting job performance and intention to leave. *Work & Stress*, 22(3), 242-256.
- Hodges, T. D. (2010). *An experimental study of the impact of psychological capital on performance, engagement, and the contagion effect*. Available from ProQuest Dissertations and Theses Full Text database. (UMI No. 3398191)
- Inoue, A., Kawakami, N., Ishizaki, M., Shimazu, A., Tsuchiya, M., Tabata, M.,.... Kuroda, M. (2010). Organizational justice, psychological distress, and work engagement in Japanese workers. *International Archives of Occupational Environmental Health*, 83(1), 29-38.
- Judge, T. A., Erez, A., & Bono, J. E. (1998). The Power of being positive: The relation between positive self-concept and job performance. *Human Performance*, 11(2-3), 167-187.
- Kennedy, M. (2005). *An Integrative Investigation of person-vocation fit, person-organization fit, and person-job fit perceptions* (doctoral dissertation). Available from ProQuest Dissertations and Theses Full Text database. (UMI No.3181052)
- Klein, K. J., Griffin, M. A., Bliese, P. D., Hofmann, D. A., Kozlowski, S. W. J., James, L. R.,...Bligh, M.C. (2000). Multilevel analytical techniques commonalities, differences, and continuing questions. In Klein, K. J., & Kozlowski, S. W. J (Eds.), *Multilevel theory, research, and methods in organizations: foundations, extensions, and new directions*. (pp 512-553).

- San Francisco: Jossey-Bass.
- Kovjanic, S., Schuh, S. C., & Jonas. K. (2013). Transformational leadership and performance: An experimental investigation of the mediating effects of basic needs satisfaction and work engagement. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 86(4), 543-555.
- LeBreton, J. M., & Senter, J. L. (2008). Answer to 20 questions about interrater Reliability and Interrater Agreement. *Organizational Research Methods*, 11(4), 815-852.
- Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2007). *Psychological capital developing the human competitive edge*. New York: Oxford University Press.
- Mi-Hae, S., & Eun Young, C. (2012). The relationships between professional self-concept nursing performance and retention intention of emergency department Nurses. *Journal of Korean Academy of Fundamentals Nursing*, 19(2), 244-252.
- Naami, A. (2011). Relationship between person-environment fit and job engagement in nurses of Ahvaz hospitals. *International Journal of Psychology*, 5(1), 119-134.
- Rich, B. L., Lepine, J. A., & Crawford, E. R. (2010). Job engagement: Antecedents and effects on job performance. *Academy of Management Journal*, 53(3), 617-635.
- Salanova, M., Lorente, L., Chambel, M. J., & Mart'inez, I. M. (2011). Linking transformational leadership to nurses' extra-role performance: The mediating role of self-efficacy and work engagement. *Journal of Advanced Nursing*, 67(10), 2256-2266.
- Saks, A. M. (2006). Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of Managerial Psychology*, 21(7), 600-619.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., Gonzalez-Roma, V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3(1), 71-92.
- Tim, M., Bakker, A. B., & Xanthopoulou, D. (2011). Do transformational leaders enhance their followers's daily work engagement?. *The Leadership Quarterly*, 22(1), 121-131.
- Wang, X. H., & Howell, J. M. (2010). Exploring the dual-level effects of transformational leadership on followers. *Journal of Applied*

Psychology, 95(6), 1134–1144.

Zhu, W., Avolio, B. J., & Walumbwa, F. O.

(2009). Moderating role of follower characteristics with transformational leadership and follower work engagement. *Group & Organization Management*, 34(5), 590-619.